

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

(Approuvée par les Assemblées générales du 22 avril et 3 septembre 2020 et applicable durant l'exercice 2020)

Résultat du vote de l'Assemblée générale du 22 avril 2020 relatif à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (résolution n°5) :

Voix						Actions représentées ou ayant voté par correspondance			Etat
Pour	%	Contre	%	Abstention	%	Nombre de voix	Nombre d'actions	Proportion du capital social représenté (%)	
63 626 000	99,99	2 006	0,01	0	0	63 628 006	31 859 563	97,63	Adoptée

Résultat du vote de l'Assemblée générale du 22 avril 2020 relatif à la politique de rémunération des Administrateurs et Censeurs (résolution n°6) :

Voix						Actions représentées ou ayant voté par correspondance			Etat
Pour	%	Contre	%	Abstention	%	Nombre de voix	Nombre d'actions	Proportion du capital social représenté (%)	
63 628 006	100	0	0	0	0	63 628 006	31 859 563	97,63	Adoptée

Résultat du vote de l'Assemblée générale du 3 septembre 2020 relatif à la modification de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (résolution n°2) :

Voix						Actions représentées ou ayant voté par correspondance			Etat
Pour	%	Contre	%	Abstention	%	Nombre de voix	Nombre d'actions	Proportion du capital social représenté (%)	
63 617 978	99,99	5 282	0,01%	0	0%	63 623 260	31 852 855	97,61	Adoptée

La présente politique de rémunération a été établie sur la base des informations requises par l'article L.225-37-2 du Code de commerce, tel que modifié par l'ordonnance n° 2019-134 du 27 novembre 2019 et le décret pris pour son application.

Elle a été arrêtée par le Conseil d'administration du 18 février 2020 sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations et approuvée par l'Assemblée générale mixte du 22 avril 2020.

La politique de rémunération applicable en 2020 au Directeur Général a été modifiée par le Conseil d'administration du 27 juillet 2020 sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations.

Conformément à l'article L.225-37-2 du Code de commerce, cette politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 3 septembre 2020 dans le cadre de la deuxième résolution.

Elle sera rendue publique sur le site internet de la Société le jour ouvré suivant celui du vote et restera gratuitement à la disposition du public au moins pendant la période où elle s'applique, accompagnée de la date et du résultat du vote de l'Assemblée générale.

La politique de rémunération comporte deux parties relatives à :

- la politique de rémunération appliquée à l'ensemble des mandataires sociaux ;
- la politique de rémunération appliquée à chaque mandataire social.

1. POLITIQUE DE REMUNERATION DE L'ENSEMBLE DES MANDATAIRES SOCIAUX

La présente politique de rémunération s'inscrit dans la continuité de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 17 avril 2019.

À la date du présent rapport, les dirigeants mandataires sociaux de la Société sont Frédéric Gardès, Directeur Général et Olivier Roussat, Président du Conseil d'administration.

Pour les besoins de la présente politique de rémunération, et en application des dispositions du Code Afep-Medef, la notion de « dirigeants mandataires sociaux » recouvre le Directeur Général et le Président du Conseil d'administration. Les dirigeants mandataires sociaux et les administrateurs sont collectivement désignés par l'expression « mandataires sociaux ».

Principes généraux de détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Conscient que la source de ses succès et progrès dépend de la compétence et de l'état d'esprit des femmes et des hommes qui le composent, le Groupe veille à mettre en œuvre dans toutes les entités et dans tous les pays une politique de rémunération qui vise à récompenser la réalisation ou le dépassement des objectifs individuels et collectifs.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération s'inscrivent dans la politique de rémunération plus globale du groupe Bouygues qui a pour objectif d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

Ainsi, en France, tous les collaborateurs du groupe Colas bénéficient d'accords de participation et/ou d'intéressement ; des accords spécifiques adaptés sont en place hors de France. De fait, lesdits accords sont directement liés au dépassement de la performance économique fixée et les indicateurs choisis se retrouvent dans ceux qui composent la partie variable des dirigeants du groupe Colas.

Des augmentations de capital de la société Bouygues sont régulièrement réservées aux salariés et bénéficient ainsi aux salariés du groupe Colas. Plus de 283 dirigeants et cadres confirmés à fort potentiel ont été bénéficiaires, en 2019 de stock-options.

Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, intègre des éléments incitatifs qui reflètent la stratégie commerciale du Groupe orientée vers une croissance rentable pérenne en agissant de manière responsable dans le respect de l'intérêt social et des intérêts de toutes les parties prenantes.

Conformité

Dans son analyse et ses propositions au Conseil d'administration, le Comité de Sélection et des Rémunérations est attentif au respect des recommandations du Code Afep-Medef auquel la Société se réfère.

Comparabilité et équilibre entre les éléments de rémunération

Pour déterminer la politique de rémunération, le Conseil d'administration tient compte du niveau et de la difficulté des responsabilités confiées aux mandataires sociaux, en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables et veille à l'équilibre de la structure de rémunération entre la part fixe, la part variable et la rémunération long terme. Cette politique de rémunération est clairement motivée et déterminée dans le respect de l'intérêt social.

Cohérence et intelligibilité des règles

Le Conseil d'administration, sur les recommandations du Comité de Sélection et des Rémunérations, veille à mettre en œuvre une politique de rémunération des mandataires sociaux simple, compréhensible et cohérente avec celle des cadres dirigeants et salariés du Groupe.

Exhaustivité

Ainsi la structure de la rémunération incitative se décompose, de manière exhaustive et conformément à l'intérêt social, comme suit :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable annuelle ;

- une rémunération au titre de leurs fonctions d'Administrateur ;
- des stock-options ;
- des avantages en nature limités ; et
- une retraite additive.

Une indemnité de départ peut être versée au titre des fonctions salariées exercées au sein du Groupe, exclusion faite de toute période d'activité en tant que mandataire social, conformément au Code du travail et à la convention collective nationale appliquée par la société concernée.

Aucune indemnité de non-concurrence n'est versée aux mandataires sociaux à l'issue de leur mandat.

Les mandataires sociaux ne perçoivent aucune autre rémunération provenant des filiales du Groupe à l'exception des rémunérations en leur qualité d'administrateur.

Performance et mesure

Des critères de performance quantifiables et/ou qualitatifs précis et exigeants sont fixés pour la rémunération variable et contribuent à maintenir un lien entre la performance du Groupe et la rémunération des mandataires sociaux dans une perspective de court, moyen et long termes.

Ces critères de performance prennent en compte l'intérêt de la Société ainsi que les pratiques des groupes exerçant des activités comparables.

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe est révisée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de Sélection et des Rémunérations dans le respect des principes édictés par les dispositions légales applicables et le Code Afep-Medef.

Ainsi, le Comité de Sélection et des Rémunérations propose et contrôle chaque année les règles de fixation de la rémunération à allouer aux mandataires sociaux, ainsi que les avantages de toute nature mis à leur disposition, et la part variable de la rémunération des mandataires sociaux en veillant à la cohérence avec l'évaluation de leurs performances et la stratégie à moyen terme du Groupe.

La révision de la politique de rémunération tient compte du réinvestissement des profits réalisés dans les avantages alloués aux salariés afin d'attirer et de conserver les talents, tels que la qualité de la couverture santé, prévoyance, les accords favorables à l'équilibre vie professionnelle et personnelle et à la qualité de vie au travail, la retraite supplémentaire, la formation.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

Le Comité de Sélection et des Rémunérations présente le compte rendu des travaux réalisés conformément à son rôle tel que défini dans le règlement intérieur du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a la responsabilité de fixer la rémunération, fixe et variable, les avantages en nature ainsi que, le cas échéant, les conditions de retraite ou les indemnités allouées aux mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration prend des décisions motivées en se fondant sur les propositions du Comité de Sélection et des Rémunérations, en appréciant de façon globale la rémunération de chaque mandataire social et en cherchant le juste équilibre entre l'intérêt général, les pratiques de marché et les performances du dirigeant.

Le Conseil d'administration ne peut déroger à l'application de la politique de rémunération que de manière temporaire, conformément à l'intérêt social et dans le seul objectif de garantir la pérennité et la viabilité du Groupe.

Le Groupe veille à une rétribution équitable avec les salariés et le processus de décision d'évolution de salaire implique l'ensemble des acteurs concernés : le management de proximité, le responsable RH, les partenaires sociaux et les dirigeants. Ainsi, les processus de rémunération du Groupe intègrent les critères de performance dans la rémunération reprenant, ainsi, plus de la moitié des critères de performance choisis pour le management (N-1, N-2, voire N-3 pour les mandataires sociaux).

Les décisions prises par le Conseil d'administration se conforment aux recommandations du Code Afep-Medef et de l'AMF.

Rôle du Comité de Sélection et des Rémunérations

Le Comité de Sélection et des Rémunérations a un rôle central dans la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Ses principales missions sont précisées au point 1.2.3. Organisation et fonctionnement des Comités du Conseil d'administration du rapport sur le Gouvernement d'entreprise figurant au Rapport annuel 2019.

Évaluation des critères de performance

Le Comité de Sélection et des Rémunérations étudie et évalue annuellement les règles de fixation de la part variable attribuée aux dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité utilise alors des critères objectifs, simples, transparents et exigeants pour évaluer les critères de performance utilisés dans la fixation tant de la part variable annuelle que de la rémunération long terme attribuées aux dirigeants mandataires sociaux, basés sur des critères de performance quantitatifs et qualitatifs tant internes qu'externes, déterminés au regard d'une étude de marché. Ces critères s'inscrivent en toute cohérence dans la trajectoire du plan d'affaires.

Pour chaque critère financier, une formule arrêtée par le Conseil d'Administration permet de calculer le montant de la part variable due (dans la limite d'un maximum) en prenant en compte, sur la base des états financiers consolidés de l'exercice, la valeur réalisée du critère par rapport à l'objectif cible fixé. Ainsi, en cas de performance supérieure à l'objectif fixé, la valeur de la part variable est ajustée à la hausse dans la limite du maximum fixé pour chaque critère. En cas de performance inférieure à la limite basse fixée pour chaque objectif, la part variable correspondant à ce critère est égale à zéro.

Rémunération des Administrateurs et des éventuels Censeurs

Le Comité de Sélection et des Rémunérations émet des propositions sur le système de rémunération des mandataires sociaux du Groupe. Il émet, notamment, une recommandation sur l'enveloppe et les modalités de répartition de la rémunération à allouer aux Administrateurs et aux éventuels Censeurs.

Le Conseil d'administration fixe, dans la limite déterminée par l'Assemblée générale, le montant de la rémunération à verser aux Administrateurs et des éventuels Censeurs au titre de leur participation au Conseil ainsi qu'à ses Comités.

La rémunération allouée aux Administrateurs et aux éventuels Censeurs est répartie comme suit :

- une partie fixe de 40 % ;
- une partie variable de 60 % calculée en fonction de la participation effective aux cinq réunions du Conseil d'administration, aux cinq réunions du Comité d'Audit, à la réunion du Comité de Sélection et des Rémunérations et aux deux réunions du Comité Éthique et du Mécénat (une réunion exceptionnelle du Conseil d'administration ou d'un des Comités ne donne lieu à aucune rémunération variable).

Le montant fixe déterminé est identique pour l'ensemble des Administrateurs et des éventuels Censeurs.

Modification de la politique de rémunération

La politique de rémunération en vigueur au cours de l'exercice 2019 au sein de la Société, approuvée par l'Assemblée générale du 17 avril 2019, a été modifiée, afin d'être mise en conformité avec les dispositions de l'ordonnance et du décret du 27 novembre 2019, relatifs à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, et avec les dispositions de la loi du 22 mai 2019 et de l'ordonnance du 3 juillet 2019, relatives aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.

Application de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés

Par principe, si un Directeur Général est nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général seront applicables.

Si un Président du Conseil d'administration est nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration seront applicables.

Si un Président-Directeur Général est nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration seront applicables.

Dans le cas où un nouvel Administrateur ou un Censeur serait nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération pour les Administrateurs et Censeurs seraient applicables.

Toutefois, il peut être tenu compte de la situation particulière de l'intéressé et des responsabilités qui lui sont conférées.

2. POLITIQUE DE REMUNERATION PROPRE A CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a arrêté comme suit, pour l'exercice 2020, les critères et méthodes de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de chaque mandataire social.

2.1. Politique de rémunération applicable en 2020 au Directeur Général

Mandat et contrat de travail du Directeur Général

Le mandat du Directeur Général est d'une durée de deux ans renouvelable.

Monsieur Frédéric Gardès a été nommé Directeur Général de la Société en lieu en place de Monsieur Hervé Le Bouc le 14 mai 2019, pour la durée du mandat restant à courir de ce dernier, à savoir jusqu'à l'Assemblée générale appelée à se réunir en 2020 sur les comptes de l'exercice 2019.

Le Conseil d'administration, à l'occasion de sa réunion du 18 février 2020, a procédé au renouvellement du mandat de Directeur Général de Monsieur Frédéric Gardès pour une durée de deux ans.

Le Directeur Général est révocable à tout moment par le Conseil d'administration.

Monsieur Frédéric Gardès n'est plus, depuis sa nomination en qualité de Directeur Général le 14 mai 2019, lié par un contrat de travail avec la Société. Il est, depuis cette date, salarié de la société Bouygues.

Rémunération totale et avantages de toute nature

Rémunération fixe : 850 000 €

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration fixe les critères de la rémunération variable, en tenant compte des recommandations Afep/Medef.

La part variable est partie intégrante de la rémunération du dirigeant mandataire social.

La rémunération variable annuelle est déterminée par application de six critères (se référant pour quatre d'entre eux à un plan d'affaires à trois ans) ouvrant la possibilité de recevoir six primes P1, P2, P3, P4, P5 et P6.

Un objectif est défini pour chaque critère.

Ces objectifs ont été établis de manière précise mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Lorsque l'objectif est atteint, une part variable correspondant à un pourcentage de la rémunération fixe est octroyée. Si les six objectifs sont atteints, le total des six parts variables est égal au plafond global de 100 % de la rémunération fixe, soit un plafond de 850 000 euros, que ne peut dépasser la rémunération variable du dirigeant mandataire social.

Si l'objectif est dépassé ou s'il n'est pas atteint, la part variable varie linéairement à l'intérieur d'une fourchette. Il faut souligner à nouveau que l'addition des six parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé pour le dirigeant mandataire social à 100 % de la rémunération fixe, soit un plafond de 850 000 €.

Aucune rémunération variable annuelle différée ou pluri-annuelle n'est attribuée au dirigeant mandataire social.

La rémunération brute variable du Directeur Général au titre de l'année 2020 est fondée sur les performances des groupes Colas et Bouygues. Celles-ci sont déterminées par référence à des indicateurs économiques significatifs, visant à être stables et pertinents dans le temps, qui sont :

P1	Cash-flow libre après variation du BFR lié à l'activité et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation du groupe Bouygues
P2	Cash-flow libre après variation du BFR lié à l'activité et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation de Colas
P3	Marge opérationnelle de Colas
P4	Résultat net consolidé (part du Groupe) du groupe Colas
P5	La rémunération variable est également assise sur trois critères extra-financiers liés à la performance du Groupe dans les domaines de la conformité et de la RSE et selon une appréciation globale de la performance managériale du dirigeant.

	<p>Une pondération est affectée à chacun des critères extra-financiers de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conformité (implication sur la compliance et la mise en œuvre de la loi Sapin 2) : 10 % ; - responsabilité sociale et environnementale : <ul style="list-style-type: none"> - amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2019 : 5 % , - trajectoire carbone : 5 % ; - performance managériale : 15 %.
P6	Gestion de crise Covid : définition et mise en œuvre du plan de continuité, gestion protectrice de la trésorerie et liquidité du Groupe, plan de reprise de l'activité, santé et sécurité des collaborateurs, logistique d'approvisionnement des équipements de protection.

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2020

La méthode de détermination de la rémunération variable du dirigeant mandataire social serait la suivante : le poids effectif de chaque critère déterminant le versement de chacune des six primes P1, P2, P3, P4, P5 et P6 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice.

Critère	Performance ⁽¹⁾	Montant de la prime ⁽²⁾ (en % de la RF ⁽³⁾)
P1	Si la performance de P1 se situe entre 0 et l'Objectif	0% à 10%
	Si la performance de P1 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 100M€]	10 % à 20 %
P2	Si la performance de P2 se situe entre 0 et l'Objectif	0 % à 10%
	Si la performance de P2 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 50M€]	10 % à 15 %
P3	Si la performance de P3 se situe entre 0 et l'Objectif	0% à 30%
	Si la performance de P3 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 20%]	30% à 45%
P4	Si la performance de P4 se situe entre 0 et l'Objectif	0% à 30%
	Si la performance de P4 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 20%]	30% à 60%
P5	Le Conseil d'administration définit le poids effectif de P5	40 % maximum
P6	Gestion de crise Covid	20% maximum

(1) Le poids effectif de chaque critère déterminant le versement de chacune des quatre primes P1, P2, P3 et P4 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice.
(2) Entre les lignes indiquées, le poids effectif de chaque prime P1, P2, P3, P4, P5 et P6 est défini par interpolation linéaire.
(3) RF = Rémunération Fixe.

Condition de versement

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le Conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée en 2021 à statuer sur les comptes de l'exercice 2020. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'Assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

Cessation de fonction

En cas de départ du Directeur Général en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération au titre de l'exercice en cours sera déterminé au prorata du temps de présence sur l'exercice considéré, et ce en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le Conseil d'administration pour chacun des critères initialement retenus.

En 2019, concernant Monsieur Hervé Le Bouc (Directeur Général de la Société jusqu'au 14 mai 2019 et Président de la Société jusqu'au 1^{er} octobre 2019), le Conseil d'administration, sur préconisation du Comité de Sélection et des Rémunérations et eu égard à la transition que continuait à réaliser Monsieur Hervé Le Bouc dans la passation de ses fonctions, a décidé de maintenir sa rémunération sur l'ensemble de l'exercice.

Importance respective des éléments de rémunération

La part de la rémunération fixe de Monsieur Frédéric Gardès représente 50 % de sa rémunération totale (fixe et variable).

La part de la rémunération variable de Monsieur Frédéric Gardès représente 50 % de sa rémunération totale (fixe et variable).

Rémunération au titre de mandats exercés au sein d'entités juridiques des groupes Colas ou Bouygues

Les rémunérations versées au titre d'un mandat exercé au sein d'entités juridiques des groupes Colas ou Bouygues seront conservées par le Directeur Général.

Avantages en nature

Le Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur.

Options d'actions et actions de performance

Frédéric Gardès, Directeur Général, étant titulaire d'un contrat de travail avec la société Bouygues, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues peuvent lui être accordées par le Conseil d'administration de cette dernière. Pour connaître les modalités d'attribution de ces options, il convient de se reporter au Document d'Enregistrement Universel de la société Bouygues.

Régime de retraite additive

Régime de retraite collectif à droits aléatoires régi par l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale (droits au titre des périodes d'emploi antérieures au 1^{er} janvier 2020)

Le Directeur Général, affilié au régime avant le 4 juillet 2019, est éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. La société Bouygues a mis en conformité son régime de retraite avec les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019. Le régime de retraite a donc été fermé à toute nouvelle affiliation à compter du 4 juillet 2019 et les droits des bénéficiaires actuels ont été gelés au 31 décembre 2019.

Sous réserve de la fin de leur carrière au sein du groupe Bouygues, les dirigeants affiliés avant le 4 juillet 2019 bénéficient du présent régime dont les caractéristiques sont les suivantes :

1. Conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier :
 - être membre du comité de direction générale de Bouygues, au jour du départ ou de la mise à la retraite,
 - avoir au moins dix années d'ancienneté au sein du groupe Bouygues au moment du départ ou de la mise à la retraite,
 - achever définitivement sa carrière professionnelle au sein de l'une des sociétés du groupe Bouygues (cette condition est remplie lorsque le salarié fait partie des effectifs à la date de son départ ou de sa mise à la retraite),
 - être âgé d'au moins 65 ans au jour du départ ou de la mise à la retraite,
 - procéder à la liquidation des régimes de retraite obligatoires de base de la Sécurité sociale, et complémentaires obligatoires AGIRC-ARRCO ;
2. Rémunération de référence égale au salaire brut moyen des trois meilleures années civiles, perçu par le dirigeant au sein du groupe Bouygues, pendant sa période d'appartenance au comité de direction générale de Bouygues, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC-ARRCO, à la date de cessation du mandat ou de la rupture du contrat de travail.

Le salaire brut de référence s'entend des rémunérations fixes et variables annuelles prises en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ;
3. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
4. Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % du salaire de référence ;
5. Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (324 192 euros en 2019) ;
6. Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;
7. Conditions de performance :

Les conditions de performance pour 2019 étaient les suivantes :

Exercice 2019 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du groupe Colas de l'exercice 2019 et des deux exercices 2018 et 2017 ("Moyenne RNC") ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2019 et les plans des deux exercices 2018 et 2017,

Modalités de détermination de l'acquisition de droits à pension en fonction des performances :

 - si la Moyenne RNC est égale à l'Objectif ou est supérieure à l'Objectif : droits à pension annuels = 0,92 % du salaire de

référence (rémunération fixe et variable annuels),
– si la Moyenne RNC est de plus de 10 % inférieure à l'Objectif : droits à pension annuels = 0.
Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, les droits à pension attribués varieraient linéairement de 0 à 0,92 % du salaire de référence.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires qu'aucun droit ne peut être acquis au titre du présent régime de retraite à compter du 1^{er} janvier 2020. Dès lors, il n'est pas nécessaire de définir des conditions de performance à ce titre.

Régime de retraite collectif à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020)

Le Conseil d'administration de la société Bouygues a décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite, conformément aux dispositions légales en vigueur, qui permettra, aux dirigeants mandataires sociaux n'ayant pas atteint le plafond retenu par le Conseil d'administration, de constituer des droits à retraite pour les périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 permettant d'acquérir le même niveau de droits à rente (0,92 % du salaire de référence par an) que le régime antérieurement en vigueur au sein de Bouygues et dans le respect des conditions de performance décrites ci-dessus. Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au moment du départ à la retraite.

Le Directeur Général est éligible à ce nouveau régime de retraite.

Indemnité en cas de cessation de fonction

Aucune indemnité en cas de cessation de fonction n'est prévue pour le Directeur Général.

Indemnité de non-concurrence

Aucune indemnité de non-concurrence n'est prévue pour le Directeur Général.

2.2. Politique de rémunération applicable en 2020 au Président du Conseil d'administration

La politique de rémunération applicable en 2020 au Président du Conseil d'administration (présentée dans le paragraphe 2.1.2.2. du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au Rapport Annuel 2019 et rappelée ci-après) demeure inchangée et applicable.

Mandat et contrat de travail du Président du Conseil d'administration

Le mandat du Président du Conseil d'administration est d'une durée de deux ans renouvelable.

Monsieur Olivier Roussat a été nommé Président du Conseil d'administration de la Société en lieu et place de Monsieur Hervé Le Bouc le 1^{er} octobre 2019, pour la durée de son mandat d'Administrateur, à savoir jusqu'à l'Assemblée générale appelée à se réunir en 2021 sur les comptes de l'exercice 2020.

Le Président du Conseil d'administration est révocable à tout moment par ce dernier.

Monsieur Olivier Roussat n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société. Il a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Bouygues le 1^{er} avril 2007. Ce contrat a été suspendu lors de sa nomination en tant que Directeur général délégué de la société Bouygues le 30 août 2016.

Rémunération totale et avantages de toute nature

Rémunération fixe : 150 000 €

Rémunération variable annuelle : aucune.

Importance respective des éléments de rémunération

La part de la rémunération fixe de Monsieur Olivier Roussat représente 88,24 % de sa rémunération totale.

Monsieur Olivier Roussat ne percevra aucune rémunération variable au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration.

Rémunération au titre du mandat d'Administrateur

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération au titre de son mandat d'Administrateur dans les conditions mentionnées au point « 2.1.2.3. Politique de rémunération applicable en 2020 aux Administrateurs et Censeurs » du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au Rapport annuel 2019.

Indemnité en cas de cessation de fonction

Aucune indemnité en cas de cessation de fonction n'est prévue pour le Président du Conseil d'administration.

Indemnité de non-concurrence

Aucune indemnité de non-concurrence n'est prévue pour le Président du Conseil d'administration.

2.3. Politique de rémunération applicable en 2020 aux Administrateurs et Censeurs

Les Administrateurs, et le cas échéant les Censeurs, perçoivent une rémunération selon les modalités ci-après détaillées, en fonction de leur assiduité et du temps qu'ils consacrent à leur fonction, y compris, le cas échéant, au sein du ou des Comités mis en place par le Conseil :

Les Administrateurs, et le cas échéant les Censeurs, pourraient également percevoir une rémunération au titre de missions particulières qui pourraient leur être confiées par le Conseil et qui feraient l'objet de conventions réglementées qui seraient soumises au vote de l'assemblée des actionnaires.

La rémunération se compose d'une partie fixe de 40 % et d'une partie variable de 60 % calculée en fonction de la participation effective aux cinq réunions du Conseil d'administration, aux cinq réunions du Comité d'Audit, à la réunion du Comité de Sélection et des Rémunérations et aux deux réunions du Comité Éthique et du Mécénat (une réunion exceptionnelle du Conseil d'administration ou d'un des Comités ne donne lieu à aucune rémunération variable).

Les critères de détermination de la rémunération des Administrateurs et des Censeurs par année civile sont les suivants :

	Part Fixe	Part Variable		Total maximum	Proportion ⁽²⁾	
		par réunion ⁽¹⁾	maximum ⁽¹⁾		Part fixe	Part Variable
Administrateur et Censeur	8 000 €	2 400 €	12 000 €	20 000 €	40 %	60 %
Membre du Comité d'Audit	1 600 €	480 €	2 400 €	4 000 €	40 %	60 %
Membre du Comité de Sélection et des Rémunérations	1 600 €	2 400 €	2 400 €	4 000 €	40 %	60 %
Membre du Comité Éthique et du Mécénat	1 600 €	1 200 €	2 400 €	4 000 €	40 %	60 %

(1) La « Part variable par réunion » et la « Part variable maximum » sont déterminées, pour chaque membre, d'après sa participation effective aux cinq réunions du Conseil d'administration, aux cinq réunions du Comité d'Audit, à la réunion du Comité de Sélection et des Rémunérations et aux deux réunions du Comité Éthique et du Mécénat. Ainsi, une réunion exceptionnelle du Conseil d'administration ou d'un des Comités ne donne lieu à aucune rémunération variable.

(2) Cette politique de rémunération est conforme aux dispositions de l'article 20.1 du Code Afep-Medef qui préconise une part variable prépondérante.

Certains Administrateurs perçoivent une rémunération au titre de leurs mandats exercés dans les sociétés du groupe Bouygues.

Le paiement de la rémunération des Administrateurs et des Censeurs au titre de l'année 2020 s'effectuera en 2021, au plus tard au lendemain de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020.